

Экономика и управление народным хозяйством

Абдуллаев М.Г.

Обидов А.

(Андижанский машиностроительный институт, Узбекистан)

ПРОБЛЕМЫ СТАБИЛИЗАЦИИ КАДРОВОГО СОСТАВА ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Под текучестью кадров понимается незапланированное, неорганизованное перемещение работников какого-либо предприятия, проистекающее из-за несоответствия или противоречия между интересами индивида и возможностью компании реализовать их. К текучести кадров относят увольнения работников, как по собственному желанию, так и за нарушения трудовой дисциплины.

Переход рыночной экономике, интенсификация производства, перевод предприятий на полный хозрасчет и самофинансирования ликвидируют избыток рабочих мест, на смену ему приходит другой процесс – избыток рабочей силы, свобода выбора места работы. Появились новые центры социального притяжения – так называемая малая экономика (кооперативы, арендные, малые и другие предприятия). У них не только хорошие условия труда, высокая зарплата, но и большие возможности для самореализации и творчества в работе. Несомненно, все это способствует переливу рабочей силы в этот сектор.

Следует отметить, что проблема текучести кадров для многих предприятий остается достаточно острой. Причины самые разные. Не случайно одним из критериев эффективного стиля управления при оценке деловых качеств менеджеров выступает низкий уровень текучести кадров. Многие фирмы сейчас берут вооружение японскую систему закрепления квалифицированных кадров.

Необходимость закрепления персонала связана с тем, что высокий уровень текучести кадров снижает производительность труда, препятствует эффективному использованию машин и оборудования, экономному расходованию сырья и топлива, а также требует значительных затрат на обучение и повышение квалификации новых работников.

Сокращение текучести кадров нельзя рассматривать как самоцель. Нормой считается текучесть до 8-10 % от среднесписочной численности работающих. Для предприятия нежелательна как избыточная (25% и более), так и пониженная (менее 5%) текучесть. В первом случае это ведет к дестабилизации трудового коллектива, во втором – к старению, сдерживанию качественного обновления кадров (образование, реальная квалификация, интеллектуальные способности, физические навыки, психологическая устойчивость, производственный опыт).

Наряду с понятием «фактическая текучесть» используется также термин «потенциальная текучесть», который относится к тем, кто еще не уволился с предприятия, но имеет желания сменить место работы, хотя неизвестно, реализуется это намерение или нет, и если реализуется, то где – внутри предприятия или за его пределами. Потенциальная текучесть не всегда превращается в реальную, ибо, помимо субъективного намерения уволиться, необходимы наличие вакантных мест на предприятиях с более благоприятными условиями труда, доступ к информации о таких местах, отсутствие искусственных ограничений со стороны администрации при переходе в другую компанию. Тем не менее, потенциальная текучесть представляет собой начальную стадию процесса движения рабочей силы. От ее развития зависят интенсивность и размеры фактической текучести.

Оборот кадров – это отношение числа всех выбывших (оборот по увольнению) или вновь принятых (оборот по приему) за определенный период времени к среднесписочной численности работающих в этот период. Коэффициент текучести измеряются в долях единицы, а также в процентах и рассчитывают как по отрасли или региону в целом, так и по отдельному